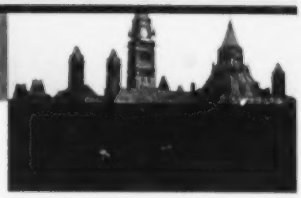
Public Service Commission of Canada | Commission de la fonction publique du Canada



Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2010-2011

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable James Moore, C. P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Commission de la fonction publique du Canada
Rapport sur les plans et les priorités 2010-2011

Table des matières

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE **1**

SECTION I – SURVOL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE **3**

RAISON D'ÊTRE ET RESPONSABILITÉS 3

RÉSULTAT STRATÉGIQUE ET ARCHITECTURE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE 4

SOMMAIRE – PLANIFICATION 4
Ressources financières et humaines 4
Tableau de planification – Sommaire 5
Contribution des priorités au résultat stratégique de la Commission de la fonction publique 6
Analyse des risques 8

PROFIL DES DÉPENSES 11

POSTES VOTÉS ET POSTES LÉGISLATIFS 12

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE **13**

ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.1.0 – INTÉGRITÉ DES NOMINATIONS ET NEUTRALITÉ POLITIQUE ... 15

ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.2.0 – SURVEILLANCE DE L'INTÉGRITÉ DE LA DOTATION ET DE LA NEUTRALITÉ POLITIQUE 19

ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.3.0 – SERVICES DE DOTATION ET D'ÉVALUATION 22

ACTIVITÉ DE PROGRAMME 2.1.0 – SERVICES INTERNES 25

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES **27**

POINTS SAILLANTS DES ÉTATS FINANCIERS PROSPECTIFS 27

LISTE DES TABLEAUX DE RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 29

AUTRES POINTS D'INTÉRÊT 29

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de la Commission de la fonction publique (CFP) pour l'exercice 2010-2011.

Organisme indépendant relevant du Parlement, la CFP a pour mandat de préserver l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique. En outre, elle recrute des Canadiens qualifiés des quatre coins du pays.

Le résultat stratégique de la CFP demeure le même : offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Les priorités de la CFP pour cette période de planification reflètent la contribution et le rôle importants de la CFP dans le cadre de l'examen de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) et plus particulièrement, dans la mise en application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

Nos priorités pour 2010-2011 sont les suivantes :

- Jouer un rôle de leader dans le cadre de l'examen de la LMFP en réalisant une évaluation de l'application de la LEFP reposant sur les faits et en présentant des recommandations de changements;
- Assurer une surveillance indépendante continue et rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale;
- Fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés;
- Miser sur la CFP en tant qu'organisation modèle.

Afin d'exercer sa responsabilité législative de procéder à des nominations externes et internes à la fonction publique, de surveiller de façon indépendante le bon fonctionnement du système de dotation et de veiller à l'impartialité politique de la fonction publique, la CFP poursuivra, en 2010-2011, les travaux d'évaluation de la LEFP qu'elle a entamés en 2008-2009. Maintenant assujettie à la nouvelle *Loi* depuis plusieurs années, la CFP a entrepris une étude dans le but de déterminer si la mise en application de la *Loi* s'est déroulée comme prévu, et si elle permettra à la CFP et aux autres organisations de protéger adéquatement le principe du mérite et l'impartialité dans les années à venir. Les résultats de cette évaluation constitueront le fondement de la contribution de la CFP à l'examen de la LMFP, qui est dirigé par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT).

À titre de protectrice des valeurs du mérite et de l'impartialité, la CFP a reçu un mandat spécial du Parlement. En effet, dans le cadre d'un régime de dotation fondé sur les valeurs et la délégation des pouvoirs, il est primordial d'adopter une stratégie rigoureuse axée sur les faits, au

chapitre de la vérification et de la surveillance. La CFP continuera d'appliquer les recommandations découlant de l'examen indépendant qui a été réalisé au cours de l'exercice 2008-2009, au sujet de ses activités de surveillance.

La CFP continuera également de moderniser ses services et d'élargir ses activités de recouvrement des coûts, et déploiera des efforts accrus afin de promouvoir ses services dans l'ensemble de la fonction publique. En outre, la CFP est déjà à la recherche d'un financement viable pour le maintien du système après le 31 mars 2011, étant donné que le présent exercice est le dernier pour lequel elle recevra des fonds liés au Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique.

À titre d'organisation modèle, la CFP se centrera sur la mobilisation de ses employés et la gestion des talents. En outre, elle poursuivra la mise en œuvre des réductions budgétaires découlant de l'Examen horizontal de 2008-2009 en matière de ressources humaines.

La CFP n'aurait pu accomplir autant sans la participation active de ses employés – tous niveaux confondus – et leur volonté d'atteindre l'excellence. Je continue de croire que le dévouement et le professionnalisme dont ils font preuve nous aideront à réaliser notre mandat, au nom du Parlement et de tous les Canadiens.

Maria Barrados, Ph. D.
Présidente
18 janvier 2010

Section I – Survol de la Commission de la fonction publique

Raison d'être et responsabilités

Raison d'être

La Commission de la fonction publique (CFP) s'emploie à bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Elle protège le principe du mérite, l'impartialité et l'usage des deux langues officielles, et veille au respect des valeurs que sont l'accessibilité, la justice, la transparence et la représentativité.

Nous recrutons, à la fonction publique, des Canadiens de talent de partout au pays. Nous renouvelons sans cesse les services de recrutement afin de répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Responsabilités

Au nom du Parlement, la CFP protège l'intégrité de la dotation et l'impartialité politique de la fonction publique. Pour ce faire, la CFP travaille en étroite collaboration avec le gouvernement, mais elle est indépendante de l'orientation ministérielle et rend compte au Parlement.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Administrer les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) qui portent sur les activités politiques des employés et des administrateurs généraux;
- Surveiller l'intégrité du système de dotation et garantir l'impartialité de la fonction publique. Cette fonction de surveillance comprend la mise à jour et l'interprétation de données sur la fonction publique, la réalisation de vérifications probantes, la recommandation d'améliorations, ainsi que la tenue d'enquêtes pouvant mener à la prise de mesures correctives lorsque des erreurs ou des problèmes sont décelés;
- Effectuer ou veiller à des nominations externes et internes à la fonction publique; un pouvoir qui est par ailleurs délégué aux ministères et organismes. La CFP a pour rôle de fournir des services de dotation et d'évaluation pour appuyer la dotation dans la fonction publique.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme de la Commission de la fonction publique

Le tableau ci-après illustre l'architecture des activités de programme qui permet à la CFP de mener à bien son mandat et de favoriser l'atteinte du résultat stratégique attendu.

Résultat stratégique	Activités de programme	Sous-activités de programme
Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.	**1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique**	1.1.1 Politiques, règlements et décrets d'exemption
		1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués
		1.1.3 Pouvoirs non délégués
		1.1.4 Activités politiques
	1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	1.2.1 Surveillance
		1.2.2 Vérifications, évaluations et études
		1.2.3 Enquêtes
	1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	1.3.1 Services de dotation
		1.3.2 Évaluation
	2.1.0 Services internes (Ces services contribuent à toutes les activités de programme).	2.1.1 Gouvernance et soutien à la gestion
		2.1.2 Services de gestion des ressources
		2.1.3 Services de gestion des actifs

Sommaire – Planification

Ressources financières et humaines

Ressources	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Ressources financières (en milliers de dollars)	98 962	90 763	90 763
ETP	1 030	958	958

Résultat stratégique et architecture des activités de programme de la Commission de la fonction publique

Le tableau ci-après illustre l'architecture des activités de programme qui permet à la CFP de mener à bien son mandat et de favoriser l'atteinte du résultat stratégique attendu.

Résultat stratégique	Activités de programme	Sous-activités de programme
Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.	**1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique**	1.1.1 Politiques, règlements et décrets d'exemption 1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués 1.1.3 Pouvoirs non délégués 1.1.4 Activités politiques
	1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	1.2.1 Surveillance 1.2.2 Vérifications, évaluations et études 1.2.3 Enquêtes
	1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	1.3.1 Services de dotation 1.3.2 Évaluation
	2.1.0 Services internes (Ces services contribuent à toutes les activités de programme).	2.1.1 Gouvernance et soutien à la gestion 2.1.2 Services de gestion des ressources 2.1.3 Services de gestion des actifs

Sommaire – Planification

Ressources financières et humaines

Ressources	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Ressources financières (en milliers de dollars)	98 962	90 763	90 763
ETP	1 030	958	958

Tableau de planification – Sommaire

Voici un résumé des résultats attendus et des ressources financières associées à chacune des activités de programme contribuant à l'atteinte du résultat stratégique de la CFP.

Résultat stratégique de la CFP *Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.*			**Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada** *Affaires gouvernementales – Préserver et encourager l'intégrité et la neutralité politique des fonctionnaires.*	
Activité de programme	**Dépenses projetées (en milliers de dollars)**	**Dépenses prévues (en milliers de dollars)**		
	2009-2010	**2010-2011**	**2011-2012**	**2012-2013**
1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique	12 175	12 835	12 853	12 853
Résultat attendu : Mise en œuvre de stratégies de recrutement, de pratiques de dotation et d'activités politiques qui sont conformes à la LEFP et qui cadrent avec le résultat stratégique attendu de la CFP, dans l'ensemble de la fonction publique. **(Pour 2010-2011, le résultat attendu a été modifié; il comprend désormais les activités politiques.)**				
1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	21 233	22 379	22 384	22 384
Résultat attendu : Mise en œuvre de mesures correctives et de recommandations concernant les fonctions de surveillance et de vérification exercées par la CFP dans les différentes organisations, par suite d'enquêtes visant à préserver l'intégrité de la dotation et la neutralité politique.				
Résultat attendu : Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique, fondé sur la gestion du risque.				
1.3.0 Services de dotation et d'évaluation[1]	36 573	29 729	21 872	21 872
Résultat attendu : Produits et services de dotation et d'évaluation solides qui répondent aux besoins des ministères et organismes fédéraux dont les activités de dotation s'inscrivent dans un contexte de délégation accrue des pouvoirs (respect de la LEFP).				
2.1.0 Services internes	38 214	34 019	33 654	33 654
Résultat attendu : Pratiques de gestion et fonctions de soutien solides et efficaces favorisant la réalisation du mandat de la CFP.				
Dépenses nettes prévues	108 195	98 962	90 763	90 763

[1]Exclut les dépenses de 12 022 000 $ pour 2009-2010 et celles de 14 000 000 $ pour les trois exercices suivants, soit les dépenses liées aux crédits nets concernant les services d'évaluation et d'orientation offerts selon le principe du recouvrement des coûts.

Contribution des priorités au résultat stratégique de la Commission de la fonction publique

Dans le but d'atteindre son résultat stratégique pendant la période de planification, la CFP a choisi de centrer ses efforts et ses ressources sur les priorités qui suivent.

Priorités opérationnelles

Priorité I : Jouer un rôle de leader dans le cadre de l'examen de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) en effectuant une évaluation de l'application de la LEFP reposant sur des faits, et en présentant des recommandations de changements	**Type de priorité :** Nouvelle
Liens avec l'activité de programme	**1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique**

Principales mesures pour 2010-2011

- Effectuer des recherches et des analyses sur les principales questions liées au mérite, à l'impartialité, aux recours et à d'autres mesures d'application de la LEFP, et formuler des recommandations de changements.
- Procéder à la pleine mise en œuvre des mesures qui s'imposent pour donner suite aux résultats de l'examen du Cadre de nomination de la CFP.
- Assurer la communication avec les intervenants en ce qui concerne les principales questions relatives à l'application de la LEFP, y compris les processus de dotation collective et les processus non annoncés.
- Continuer à travailler avec les organismes centraux, notamment avec le secrétariat d'examen de la LMFP, afin de veiller à l'échange de renseignements exacts et à la coordination des efforts, au besoin.

Priorité II : Assurer une surveillance continue et indépendante, et rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale	**Type de priorité :** Engagement antérieur
Liens avec les activités de programme	**1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique** **1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique**

Principales mesures pour 2010-2011

- Appliquer les recommandations découlant de l'examen des activités de surveillance.
- Continuer de surveiller les activités des ministères et organismes afin de vérifier s'ils se conforment à la LEFP et d'évaluer leur rendement en matière de dotation.
- Mener des vérifications indépendantes et rendre compte au Parlement de l'intégrité des processus de nomination.
- Réaliser des enquêtes lorsqu'il y a eu erreurs, oublis ou conduite irrégulière dans le cadre d'un processus de nomination externe, allégations de fraude ou d'influence politique dans le cadre de tout processus de nomination, et lorsque sont présentées des déclarations selon lesquelles des fonctionnaires prendraient part à des activités politiques irrégulières.

Principales mesures pour 2010-2011 (suite)

- Continuer de fournir une orientation et un appui aux ministères et organismes afin de garantir une vision commune de l'autodéclaration dans le cadre d'un processus de nomination, et préconiser l'utilisation de stratégies exemptes d'obstacles.
- Surveiller la conformité au *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* et l'application des droits de priorité.
- Continuer de surveiller les organismes distincts approuvés aux fins de mutations dans les organisations assujetties à la LEFP.
- Continuer d'assurer une meilleure compréhension de la notion d'impartialité et de surveiller les activités politiques selon la définition de la partie 7 de la LEFP, et prendre des mesures au besoin.
- Continuer d'améliorer le Rapport annuel de la CFP au Parlement.

Priorité III : Fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés	**Type de priorité :** Engagement antérieur
Liens avec les activités de programme	**1.3.0 Services de dotation et d'évaluation**

Principales mesures pour 2010-2011

- Établir l'infrastructure qui s'impose, en conformité avec les valeurs de la LEFP, afin de fournir un appui et de fonctionner efficacement dans un contexte de recouvrement des coûts.
- Continuer d'appuyer notre personnel en adoptant la bonne philosophie de service, en développant un sens des affaires et en facilitant la gestion du changement.
- Continuer de fournir des services de dotation et d'évaluation novateurs qui répondent aux besoins de la fonction publique.
- Faire progresser l'élaboration et la mise en œuvre du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique.
- Atteindre nos objectifs liés aux revenus et aux programmes, et fournir des produits et services de qualité, conformément aux valeurs énoncées dans la LEFP.

Priorités de gestion

Priorité IV : Miser sur la CFP en tant qu'organisation modèle	**Type de priorité :** Révisée
Liens avec les activités de programme	**Toutes les activités de programme**

Principales mesures pour 2010-2011

- Continuer d'appliquer de solides contrôles de gestion financière.
- Faire progresser les travaux liés à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de gestion des talents.
- Continuer de consolider la planification intégrée des ressources humaines, des finances, de la gestion de l'information, de la technologie de l'information et des fonctions de communication afin de fournir toute l'information nécessaire à la prise de décisions et à la gestion du risque.
- Appuyer les consultations, les activités de liaison et les processus parlementaires en vue de l'évaluation de la LEFP.

Analyse des risques

Contexte

Le contexte dans lequel évoluent les travaux de la CFP est complexe et change constamment. Or, le principal rôle de la CFP demeure le même, soit de protéger le principe du mérite et l'impartialité au sein de la fonction publique fédérale. Plusieurs facteurs externes auront une incidence sur la CFP pendant la période de planification. En voici quelques-uns.

La CFP pose un regard perplexe face à la demande de services selon le principe du recouvrement des coûts, et face à la croissance de la fonction publique. Les données démographiques actuelles suggèrent qu'en raison du vieillissement de la population canadienne, le bassin de main-d'œuvre dont disposera le pays dans le futur se réduira et se diversifiera, tant dans le secteur public, que privé.

Le renouvellement de la fonction publique est une entreprise qui prendra des années. Compte tenu du nombre actuel de départs à la retraite, le recrutement de diplômés d'établissements d'enseignement postsecondaire et de professionnels en milieu de carrière demeure une mesure importante en vue du renouvellement de la fonction publique. La CFP joue un rôle crucial en permettant au gouvernement d'atteindre ses objectifs en matière de renouvellement. Dans le futur, la capacité d'attirer, de motiver et de maintenir en poste un effectif qui soit représentatif de la population canadienne dépendra de l'idée que l'on se fera de la fonction publique et de la mesure dans laquelle les services et les pratiques modernes de dotation appuieront efficacement les mesures de renouvellement visées.

Le 6 février 2009, le premier ministre a annoncé la création d'un guichet unique au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et défini clairement le rôle que devront jouer les administrateurs généraux pour accroître la cohérence dans la gestion des ressources humaines. Bien que ces changements portent sur les efforts qui seront déployés au sein de la fonction publique fédérale, le rôle de la CFP et la raison d'être du système de dotation demeurent les mêmes. Grandement axé sur la délégation des pouvoirs, le modèle requiert des administrateurs généraux qu'ils exercent les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués, dans le respect des valeurs de la LEFP. En surveillant l'intégrité du système de dotation et en protégeant l'impartialité, la CFP favorise la collaboration et la compréhension de tous relativement à l'application de la LEFP.

Défis et risques externes

En juillet 2009, le premier ministre a confié au président du Conseil du Trésor la responsabilité de l'examen de la LEFP et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qui sont les principales lois présentées dans la LMFP. En raison de son mandat législatif, la CFP apportera son soutien et sa collaboration à l'examen de la LMFP dirigé par le SCT, en effectuant une évaluation de la LEFP reposant sur les faits. Afin d'atteindre cet objectif, la CFP doit entreprendre une évaluation systématique de ses données et de son expérience à ce jour, sous le régime de la LEFP.

La CFP continue de centrer ses efforts sur ses activités de surveillance indépendantes et sur son obligation de rendre compte au Parlement au chapitre de l'impartialité de la fonction publique et de l'intégrité du système de dotation, lequel repose sur le principe du mérite. La complexification des dossiers d'activités politiques remet en doute l'impartialité de la fonction publique. Les nouveaux fonctionnaires sont très instruits, et très attirés par la technologie. Aujourd'hui, les activités et les couleurs politiques de certains sont dévoilées sur les blogues et sites Web de réseautage social, ce qui en fait sorte que la limite entre vie professionnelle et vie privée demeure très tenue. La CFP reconnaît que si elle n'arrive pas à mieux faire comprendre la notion d'impartialité, la neutralité politique de la fonction publique pourrait être mise en péril. Pour y arriver, la CFP s'emploie à favoriser l'établissement d'un dialogue stratégique général et à consolider ses communications.

Par ailleurs, les constantes réaffectations de ressources peuvent donner lieu à de l'incertitude relativement aux niveaux de financement futurs. Pour cette raison, les organisations doivent disposer de moyens efficaces et efficients pour recruter et préconiser l'avancement des personnes qui seront en mesure de répondre aux besoins actuels et futurs. La CFP prévoit fournir des services intégrés et modernisés de dotation et d'évaluation, dans un contexte où la demande de services facultatifs pourrait diminuer. Lorsque des organisations décident de ne plus avoir recours aux services de la CFP et de plutôt concevoir leurs propres outils d'évaluation, elles courent le risque de déployer les mêmes efforts, chacune de leur côté. Par ailleurs, les outils d'évaluation offerts par la CFP ont été mis à l'épreuve et seraient défendables devant les tribunaux, tandis que les outils conçus par les organisations risquent à tout moment de compromettre la qualité et la transparence des processus de dotation, et de mettre en péril leur nature équitable. Pour gérer ce risque, la CFP devra réaliser des activités de surveillance rigoureuses et des opérations de marketing bien ciblées dans le but de promouvoir ses produits et services, et de permettre à certains ministères et organismes d'atteindre des objectifs d'importance.

La CFP demeure attentive au besoin d'estimer adéquatement la demande qui émane des ministères et organismes. Si elle ne s'emploie pas aujourd'hui à déterminer les méthodes qui s'imposent et à les mettre en place, la CFP devra affronter, dans le futur, des problèmes liés au recouvrement des coûts.

Les organisations fédérales désireuses de recruter des personnes à l'extérieur de la fonction publique disposent d'un outil électronique très précieux, à savoir le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP). En effet, pendant plusieurs années, le SRFP a été très utile aux organisations gouvernementales pour la gestion des demandes d'emploi. Afin d'honorer son engagement d'établir des processus de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés, la CFP élaborera une stratégie de financement permettant au SRFP de demeurer utile, tout en élaborant une solution globale pour le recrutement interne et externe au-delà de 2011, année où la CFP devra obtenir un nouveau financement. Rappelons que, sans financement adéquat, elle pourrait devoir abolir le SRFP actuel, en laissant à elles-mêmes les organisations, qui seraient alors dépourvues de tout outil automatisé à l'appui de leurs besoins continus en matière de dotation et de recrutement.

Difficultés et risques internes

Pour réaliser son mandat, la CFP n'a d'autre choix que d'adopter des pratiques judicieuses, efficaces et efficientes et de mobiliser ses employés. En outre, comme c'est le cas pour nombre d'organisations, la CFP doit aujourd'hui composer avec des réductions budgétaires découlant de l'Examen horizontal de 2008-2009 sur les fonctions centrales du gouvernement en matière de ressources humaines.

Tout comme les autres organisations fédérales, la CFP constate dans son effectif les effets de la démographie canadienne. Le premier groupe professionnel en importance à la CFP – Gestion du personnel – présente un important taux de roulement. À preuve, le personnel de la CFP est majoritairement composé de personnes qui y sont employées depuis cinq ans ou moins. De toute évidence, l'organisation doit se centrer sur ses ressources humaines. Si elle ne cherche pas à motiver ses employés, ne leur offre pas de formation et de perfectionnement et ne donne guère d'importance à la planification de la relève, la CFP ne sera pas en mesure de mobiliser ses ressources humaines et de réaliser ses priorités. Les activités d'apprentissage et de perfectionnement, qui ont été améliorées, ainsi que les activités de gestion des talents et de communication interne, qui sont offertes de façon continue, font partie des stratégies sur lesquelles la CFP misera afin de gérer tous ces risques internes.

Profil de risque et stratégies de réduction des risques

La CFP continue d'aborder le risque en tant qu'élément s'inscrivant dans le processus de planification; elle reconnaît la nécessité de gérer le risque dans toutes ses activités, ainsi qu'à l'échelle organisationnelle. On peut obtenir plus de détails sur les stratégies de réduction des risques et le profil de risque de l'organisation – que les cadres de direction suivent de près – dans la version électronique de ce document, qui se trouve dans la section *Publications* du site Web de la CFP (www.psc-cfp.gc.ca).

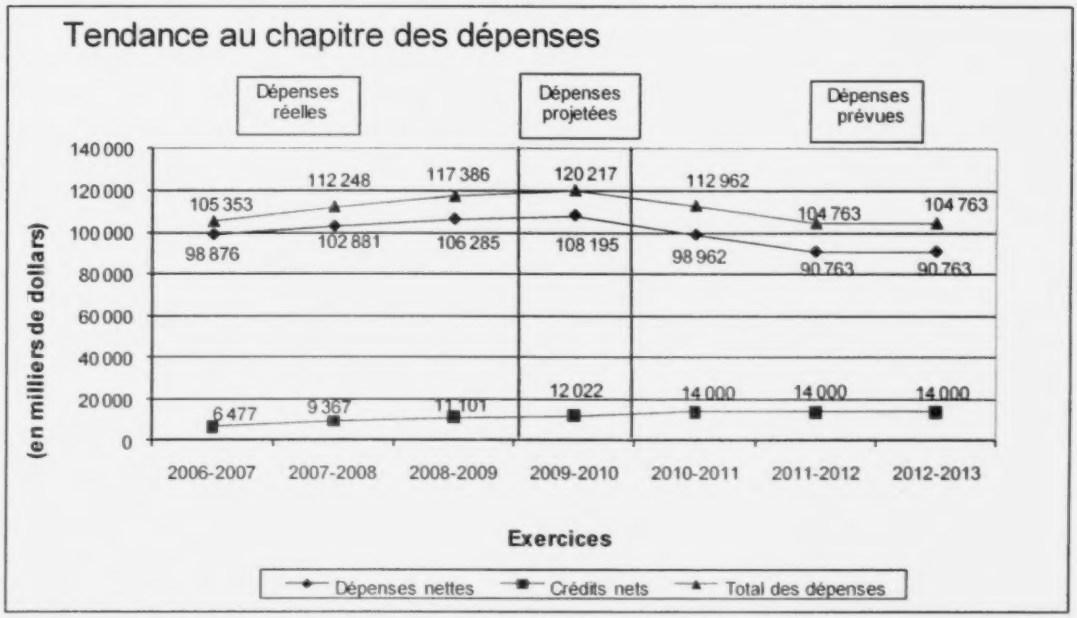
Profil des dépenses

Plan d'action économique du Canada

Dans le cadre du plan d'action économique du Canada, la Commission de la fonction publique a reçu du financement en vue d'accroître de 70 000 $ (article horizontal du budget de 2009) le budget consacré à l'emploi d'étudiants dans la fonction publique fédérale. La CFP dépensera le montant complet en 2009-2010 et en 2010-2011.

Tendance au chapitre des dépenses

Le graphique ci-après illustre la tendance des dépenses de 2006-2007 à 2012-2013. Les dépenses prévues dans le cadre des services d'évaluation pour lesquels la CFP a obtenu, depuis l'exercice 2005-2006, l'approbation du SCT pour l'application du principe de recouvrement des coûts figurent dans ce graphique.



Analyse de la tendance au chapitre des dépenses

En 2010-2011, les dépenses prévues de 98 962 000 $ représentent une réduction de 9 233 000 $ par rapport aux dépenses projetées en 2009-2010, qui étaient de l'ordre de 108 195 000 $. Le tableau ci-après explique l'écart entre les dépenses projetées en 2009-2010 et les chiffres des dépenses planifiées pour 2010-2011.

	(en milliers de dollars)
Report (utilisé pour payer divers projets et initiatives)	(4 917 $)
Indemnités de départ, prestations parentales et crédits de congé payables lors de la cessation d'emploi	(4 436 $)
Augmentation du financement du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP)	203 $
Autres	(83 $)
Total	(9 233 $)

Les dépenses prévues de 90 763 000 $ pour 2011-2012 et 2012-2013 représentent une diminution de 8 199 000 $ par rapport aux dépenses prévues de 98 962 000 $ dans le budget 2010-2011. Cet écart est dû principalement à l'élimination progressive du PMDFP. Pour le reste, la diminution attribuable à l'examen horizontal des ressources humaines, à la réduction du budget lié aux économies réalisées dans le domaine de l'approvisionnement et à l'abandon progressif du financement du programme d'emploi d'étudiants dans la fonction publique fédérale est contrebalancée par une augmentation touchant la rémunération et le régime d'avantages sociaux des employés.

Postes votés et postes législatifs

Le tableau suivant montre les renseignements présentés au Parlement avant l'approbation d'un projet de loi de crédits. Le Parlement approuve les postes votés sur une base annuelle; les postes législatifs, quant à eux, sont uniquement présentés à titre d'information.

Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	Budget principal des dépenses 2009-2010	Budget principal des dépenses 2010-2011
		(en milliers de dollars)	
100	Dépenses de programmes	79 815	**85 767**
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	11 952	**13 195**
	Total des postes votés et législatifs	91 767	**98 962**

La différence de 7 195 000 $ entre les dépenses de 98 962 000 $ prévues au budget principal de 2010-2011 et les dépenses prévues de 91 967 000 $ en 2009-2010 est attribuable à l'inclusion des fonds liés au PMDFP (6 757 000 $), à la rémunération (4 182 000 $), au financement visant à accroître l'emploi d'étudiants dans la fonction publique fédérale (70 000 $) contrebalancée par une réduction budgétaire liée à l'examen horizontal des ressources humaines (3 205 000 $), aux économies en matière d'approvisionnement (225 000 $), à un ajustement au régime d'avantages sociaux des employés (219 000 $), à la contribution apportée au recensement de 2011 (133 000 $) et à la recherche sur l'opinion publique (32 000 $).

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

La Commission de la fonction publique (CFP) vise un résultat stratégique appuyé par quatre activités de programme. L'atteinte de ce résultat stratégique sera mesurée au moyen des éléments principaux indiqués dans le tableau ci-après. Les mesures et les indicateurs de rendement ont été améliorés pour l'exercice 2010-2011.

Résultat stratégique	*Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative qui est capable de fournir ses services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.*			
Activités de programme	**1.1.0** **Intégrité des nominations et neutralité politique**	**1.2.0** **Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique**	**1.3.0** **Services de dotation et d'évaluation**	**2.1.0** **Services internes**

Principaux éléments	**Indicateurs**	**Mesures du rendement**[1]
Souplesse et efficience	Amélioration de la satisfaction des gestionnaires à l'égard de la souplesse dont ils bénéficient pour mener leurs processus de dotation de manière efficiente.	Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente.
	Durée du temps requis pour un processus d'embauche.	
	Satisfaction des candidats quant à la durée du processus de nomination.	
Mérite (comprend les compétences et les langues officielles)	Satisfaction des gestionnaires quant à la qualité des recrues.	Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente.
	Qualifications sur le plan des langues officielles aux fins de dotation (nominations non impératives de personnes qui ne correspondent pas au profil recherché en matière de langues officielles à l'intérieur de la période prescrite par le *Règlement*).	
	Impression des candidats, à savoir s'ils ont été évalués sur le plan des exigences réelles du poste à pourvoir.	
	Impression des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles.	
	Enquêtes de la CFP sur des plaintes jugées fondées en matière de dotation.	
	Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation.	
Impartialité	Impression des gestionnaires que des pressions externes s'exercent sur eux pour qu'ils choisissent un candidat en particulier.	En cours d'examen.
	Enquêtes de la CFP liées à l'influence politique dans la dotation.	En cours d'examen.
	Enquêtes de la CFP liées aux activités politiques des fonctionnaires.	Surveillance de la tendance.

[1] L'objectif visé est de maintenir ou d'accroître le pourcentage d'organisations évaluées dont le rendement est acceptable ou élevé. Dans les situations où l'indicateur de rendement a changé par rapport aux années antérieures, aucune comparaison n'a été faite.

Principaux éléments	Indicateurs	Mesures du rendement
Justice	Impressions des candidats relativement à la justice du processus d'évaluation.	Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente.
	Pourcentage de nominations intérimaires qui sont suivies par une nomination pour une période indéterminée à ce même poste ou à un poste semblable au sein de la même organisation.	
	Pourcentage de nominations pour une période indéterminée de personnes occupant un poste a) occasionnel ou b) pour une durée déterminée dans la même organisation.	
Transparence	Les priorités et stratégies organisationnelles en matière de dotation sont affichées sur les sites Web des organisations et leur contenu est communiqué de façon claire aux gestionnaires, aux employés et aux représentants de ces derniers, s'il y a lieu.	Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente.
	Impression des candidats quant à l'ouverture et à la transparence dans les processus de dotation interne.	
Accessibilité	Pourcentage de nominations externes non annoncées.	Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente.
	Pourcentage de processus externes annoncés à l'échelle nationale par rapport à l'ensemble des processus externes annoncés.	
	Pourcentage de nominations internes non annoncées.	
Représentativité	Dispositions ou initiatives en dotation visant à accroître la représentativité.	Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente.

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire, en vue d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination de même que des exceptions, le cas échéant.

- L'information, par sous-activité, se trouve dans la version électronique du présent document à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

Sous-activités de programme

- Politiques, règlements, et décrets d'exemption
- Pouvoirs de nomination délégués
- Pouvoirs non délégués
- Activités politiques

Ressources	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Financières (en milliers de dollars)	12 835	12 853	12 853
ETP	118	118	118

Le tableau ci-après expose les résultats attendus de l'activité de programme et les indicateurs qui serviront à mesurer le rendement.

Principaux résultats attendus	Principaux indicateurs de rendement	Objectifs
Des stratégies de recrutement, des pratiques de dotation et des activités politiques qui se conforment à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et au résultat stratégique de la CFP sont mises en œuvre à l'échelle de la fonction publique. (Les résultats attendus ont été précisés en 2010-2011 afin d'inclure les activités politiques.)	Niveau de succès de la mise en œuvre des stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, dans l'ensemble de la fonction publique.	La mise en application de la nouvelle LEFP jugée satisfaisante.
	Nombre d'instruments de délégation assortis de conditions ou de réserves émises par la CFP.	Zéro
	Niveau de succès de l'objectif de sensibilisation des employés à l'égard de leurs droits et responsabilités prévues à la partie 7 de la LEFP, mesuré par le nombre de demandes de permission de participer aux activités politiques présentées en temps opportun (Note 1). Cet indicateur de rendement est ajouté en 2010-2011.	100 %

Note 1 : La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques tout en respectant le principe de neutralité politique au sein de la fonction publique.

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire, en vue d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination de même que des exceptions, le cas échéant.

☞ - L'information, par sous-activité, se trouve dans la version électronique du présent document à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

Sous-activités de programme

- Politiques, règlements, et décrets d'exemption
- Pouvoirs de nomination délégués
- Pouvoirs non délégués
- Activités politiques

Ressources	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Financières (en milliers de dollars)	12 835	12 853	12 853
ETP	118	118	118

Le tableau ci-après expose les résultats attendus de l'activité de programme et les indicateurs qui serviront à mesurer le rendement.

Principaux résultats attendus	Principaux indicateurs de rendement	Objectifs
Des stratégies de recrutement, des pratiques de dotation et des activités politiques qui se conforment à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et au résultat stratégique de la CFP sont mises en œuvre à l'échelle de la fonction publique. (Les résultats attendus ont été précisés en 2010-2011 afin d'inclure les activités politiques.)	Niveau de succès de la mise en œuvre des stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, dans l'ensemble de la fonction publique.	La mise en application de la nouvelle LEFP jugée satisfaisante.
	Nombre d'instruments de délégation assortis de conditions ou de réserves émises par la CFP.	Zéro
	Niveau de succès de l'objectif de sensibilisation des employés à l'égard de leurs droits et responsabilités prévues à la partie 7 de la LEFP, mesuré par le nombre de demandes de permission de participer aux activités politiques présentées en temps opportun (Note 1). Cet indicateur de rendement est ajouté en 2010-2011.	100 %

Note 1 : La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques tout en respectant le principe de neutralité politique au sein de la fonction publique.

Points saillants de la planification

En 2009-2010, la CFP a poursuivi son travail d'évaluation factuelle de la mise en application de la LEFP fondée sur quatre années d'opération sous le régime de gestion des ressources humaines établi par la *Loi*. L'évaluation portait sur deux éléments en particulier — à savoir si la *Loi* avait été mise en œuvre de la manière prévue et si elle fournissait les outils nécessaires à la CFP et aux autres ministères et organismes pour que ces derniers soient en mesure de protéger le mérite et l'impartialité dans l'avenir.

Au cours de la période de planification, des travaux de recherche et d'analyse sur les questions importantes liées au mérite, à l'impartialité, aux recours et à d'autres aspects touchant la mise en application de la LEFP seront complétés, tout comme le sera la consolidation des relations avec les principaux intervenants. La CFP fera également rapport sur les résultats de son évaluation dans un rapport spécial au Parlement au début de 2011.

L'impartialité s'est révélée l'une des questions stratégiques clés nécessitant une attention particulière de la CFP dans son évaluation de l'application de la LEFP. Durant la prochaine période, la CFP fera des recommandations concernant les mécanismes et les démarches qui devraient être utilisés ou mis en place de sorte que les Canadiens puissent continuer de pouvoir compter sur une fonction publique impartiale dans les décennies futures.

Les résultats de l'évaluation constitueront le fondement de la contribution de la CFP à l'examen quinquennal de la LEFP que le président du Conseil du Trésor, à qui cette tâche a été confiée en juillet 2009, doit diriger. La CFP continuera de collaborer avec le comité d'examen de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, comité présidé par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et des membres d'autres organismes centraux durant la période de planification, afin de veiller à ce que le partage de l'information et la coordination des efforts se fassent de manière efficace, le cas échéant.

L'un des principaux projets entrepris dans le cadre de l'évaluation de la LEFP par la CFP est l'examen des lignes directrices en matière de nomination de la CFP qui établissent les règles relatives à la façon dont doivent se faire les nominations à l'échelle de l'administration fédérale. Tout au long de l'exercice 2010-2011, la CFP continuera de mettre en œuvre les résultats de l'examen des lignes directrices et s'emploiera à adapter les instruments de délégation et de responsabilisation de manière à ce qu'ils reflètent les nouvelles exigences.

Pendant que des changements sont apportés au cadre de nomination, la CFP continuera de s'assurer que les ministères et organismes sont bien appuyés au moment d'exercer leurs pouvoirs délégués en matière de nomination et pouvoirs connexes. La CFP s'assurera en outre que ces organisations comprennent vraiment les lignes directrices et les appliquent, et qu'elles demandent l'approbation de la CFP lorsqu'il s'agit de l'exercice de pouvoirs qui ne leur sont pas délégués.

Un engagement important qui se poursuit dans le cadre de cette activité de programme est celui de la formulation de conseils et l'élaboration d'outils favorisant les méthodes de dotation adoptées par les organisations. La CFP veillera à ce que les ministères et organismes, les

gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines reçoivent à cet égard toute l'information et les conseils pertinents en temps opportun et de manière continue.

Un autre rôle important de la CFP en vertu de la *Loi* est la protection de l'impartialité. De nos jours, la protection du caractère impartial de la fonction publique s'exerce dans un environnement complexe et exigeant. Les nouvelles recrues de la fonction publique doivent comprendre leur rôle et leurs responsabilités dans une fonction publique professionnelle et impartiale. De plus, les développements dans les domaines technologique, social, économique et juridique créent pour les fonctionnaires de nombreuses occasions de participer à des activités politiques. Cette situation fait ressortir la nécessité de clarifier et de bien signifier ce que l'on entend par fonction publique « impartiale » et que soient bien compris les droits et obligations connexes, les comportements attendus ainsi que les conséquences inhérentes.

Les efforts de communication se poursuivront tout au long de la période de planification afin que les fonctionnaires assujettis à la partie 7 de la LEFP – laquelle leur reconnaît le droit de se livrer à des activités politiques et prescrit la préservation de l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique – soient bien au courant de leurs droits et obligations à cet égard, ainsi que des comportements qu'on attend d'eux et des conséquences inhérentes. La communication à cet égard doit rendre clairs les liens qui existent entre les valeurs applicables et le code d'éthique de la fonction publique et le fait de se porter candidat à un poste électif et d'exercer d'autres formes d'activités politiques. La CFP continuera d'examiner les demandes de fonctionnaires voulant présenter leur candidature dans le cadre d'élections fédérales, provinciales, territoriales et municipales et, s'il y a lieu, accordera la permission et le congé nécessaires. En outre, elle s'engage à poursuivre le dialogue avec les intervenants principaux en ce qui a trait à l'impartialité et la fonction publique.

Pour ce qui concerne l'équité en matière d'emploi (EE), la CFP continuera de faire des travaux de recherche et d'analyse sur les lignes directrices. Elle élaborera des stratégies en matière d'EE et fournira des avis et des conseils aux ministères et organismes. La CFP assurera également la liaison avec les intervenants dans le domaine en plus d'établir des partenariats avec eux. En outre, elle examinera les outils actuels et en élaborera de nouveaux pour tenir compte des nouvelles exigences découlant de l'examen des lignes directrices afin de consolider la dotation axée sur les valeurs.

Avantages pour les Canadiens

Le mérite et l'impartialité sont des éléments fondamentaux d'une fonction publique professionnelle et permanente qui appuie un gouvernement démocratique. Grâce à ses politiques, lignes directrices et cadres réglementaires, la CFP s'assure que ces valeurs fondamentales sont protégées et que les Canadiens continueront de pouvoir compter sur une fonction publique fédérale impartiale et fondée sur le mérite au cours des décennies à venir. Une fonction publique impartiale garantit à la population canadienne que les programmes et services sont assurés de manière impartiale et que, à travers les gouvernements successifs, les opérations se poursuivent et les services aux citoyens sont offerts sans interruption.

En aidant et en guidant les administrateurs généraux dans l'exercice de leurs pouvoirs, la CFP veille à ce que la dotation s'effectue de manière efficace et efficiente tout en protégeant les

valeurs clés de la fonction publique. La surveillance du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* fait en sorte que soit respecté le droit des Canadiens d'avoir accès aux organismes fédéraux, de profiter des possibilités de carrière dans la fonction publique et de recevoir des services dans la langue officielle de leur choix.

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre des lignes directrices et du cadre réglementaire en matière de nomination, dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes afin de s'assurer qu'ils satisfont aux exigences législatives au moyen de vérifications, d'études, d'évaluations et d'enquêtes. Elle comprend également la présentation, au Parlement, de rapports sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

☞ - L'information, par sous-activité, se trouve dans la version électronique du présent document à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

Sous-activités de programme

- Surveillance
- Vérifications, évaluations et études
- Enquêtes

Ressources	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Financières (en milliers de dollars)	22 379	22 384	22 384
ETP	181	181	181

Le tableau ci-après présente les résultats attendus de l'activité de programme ainsi que les indicateurs qui serviront à surveiller le rendement.

Principaux résultats attendus	Principaux indicateurs de rendement	Objectifs
Les organisations ont mis en œuvre les recommandations des vérifications de la CFP et instauré des mesures correctives à la suite d'enquêtes qui visaient à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique.	Pourcentage des recommandations de la CFP concernant la surveillance et les vérifications ainsi que des mesures correctives proposées à la suite d'enquêtes mises en œuvre par les organisations.	100 %
Surveillance accrue de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique axée sur le risque.	Pourcentage de couverture des activités de surveillance (contrôles, vérifications, études et évaluations).	Cyclique puisque la vérification de chacune des entités a lieu tous les 5 à 7 ans.
	Nombre de plaintes entendues par le Tribunal de dotation de la fonction publique.	En cours d'élaboration

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre des lignes directrices et du cadre réglementaire en matière de nomination, dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes afin de s'assurer qu'ils satisfont aux exigences législatives au moyen de vérifications, d'études, d'évaluations et d'enquêtes. Elle comprend également la présentation, au Parlement, de rapports sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

- L'information, par sous-activité, se trouve dans la version électronique du présent document à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

Sous-activités de programme

- Surveillance
- Vérifications, évaluations et études
- Enquêtes

Ressources	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Financières (en milliers de dollars)	22 379	22 384	22 384
ETP	181	181	181

Le tableau ci-après présente les résultats attendus de l'activité de programme ainsi que les indicateurs qui serviront à surveiller le rendement.

Principaux résultats attendus	Principaux indicateurs de rendement	Objectifs
Les organisations ont mis en œuvre les recommandations des vérifications de la CFP et instauré des mesures correctives à la suite d'enquêtes qui visaient à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique.	Pourcentage des recommandations de la CFP concernant la surveillance et les vérifications ainsi que des mesures correctives proposées à la suite d'enquêtes mises en œuvre par les organisations.	100 %
Surveillance accrue de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique axée sur le risque.	Pourcentage de couverture des activités de surveillance (contrôles, vérifications, études et évaluations).	Cyclique puisque la vérification de chacune des entités a lieu tous les 5 à 7 ans.
	Nombre de plaintes entendues par le Tribunal de dotation de la fonction publique.	En cours d'élaboration

Points saillants de la planification

La CFP continuera à surveiller les ministères et organismes, afin de s'assurer que ces derniers satisfont aux exigences de la LEFP dans un contexte où des pouvoirs leur ont été délégués dans le cadre du processus du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD). Cette activité permettra à la CFP d'évaluer la gestion de la dotation et de vérifier si le mérite, l'impartialité et les valeurs de dotation ont été respectées dans les organisations. La CFP a réduit grandement, au cours des dernières années, les exigences en matière de rapports qu'elle imposait aux ministères et organismes (réduction de 60 % en ce qui concerne le RMORCD). Elle continuera d'améliorer les principaux indicateurs ainsi que le RMORCD dans le contexte de l'examen des lignes directrices et de l'examen quinquennal de la LEFP.

La CFP mènera des vérifications, des enquêtes et des études indépendantes, dont une étude sur le recours aux travailleurs temporaires, et fera rapport au Parlement sur l'intégrité du processus de nomination. Dans le cadre de ce plan de vérification, la CFP entreprendra six vérifications de ministères et organismes et une vérification de suivi (www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/frame-cadre/2009-2011/index-fra.htm). En 2010-2011, la CFP continuera de vérifier les nominations à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada et entreprendra également une vérification des nominations faisant suite à des processus de dotation collective à l'échelle de toute l'administration fédérale.

Son engagement à s'améliorer constamment amènera la CFP à travailler à la mise en œuvre des recommandations figurant dans le rapport du comité indépendant chargé d'examiner la fonction de surveillance de la CFP, rapport réalisé en janvier 2009 (www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/rprt/ovr-srv/index-fra.htm). Parmi les initiatives particulières qui seront entreprises à cet égard figurent :

- L'amélioration de la communication et de la liaison avec les ministères, les organismes et les vérificateurs à l'échelle de l'administration publique fédérale au moyen d'activités proactives sous forme de présentations, de consultations et d'échanges sur les méthodes de dotation de la CFP;
- L'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action et de la vision de la CFP à l'égard des renseignements d'entreprise et de la gestion des données;
- L'instauration d'une approche personnalisée de l'évaluation de la dotation au sein des organisations de petite taille;
- La surveillance des organismes distincts dont la mutation de fonctionnaires dans les organisations assujetties à la LEFP a été approuvée;
- L'affichage en ligne des outils et méthodes de dotation et leur actualisation constante.

Pour réaliser ces objectifs, la CFP continuera de collaborer avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'élaboration d'indicateurs pour la gestion des personnes et d'un bulletin de notes de l'administrateur général.

De plus, on continuera à mettre l'accent sur l'amélioration de l'efficacité du cycle de vérification, pour s'assurer que les fonctionnaires disposent des bons outils, des bonnes méthodes et de la formation nécessaire pour entreprendre le plan de vérification de la CFP. De même, la CFP améliorera ses activités de surveillance et de liaison avec les principaux intervenants et vérificateurs à l'échelle de l'administration fédérale afin d'assurer une plus grande coordination et coopération dans le domaine des activités de vérification.

En 2010-2011, la CFP continuera de faire des enquêtes sur le système de dotation et sur les allégations d'activités politiques irrégulières de fonctionnaires. Une importante activité consistera à mieux intégrer la fonction d'enquête à celle de vérification. Cela contribuera à augmenter l'efficience du processus et le poids des constatations découlant des vérifications et des enquêtes.

Avantages pour les Canadiens

Le cadre législatif, réglementaire et les lignes directrices visant la protection du mérite et de l'impartialité dans la fonction publique fédérale sont mis en œuvre en vertu d'un régime de responsabilisation qui, à terme, fait l'objet d'un rapport au Parlement. Les vérifications, les études, les évaluations et les enquêtes contribuent toutes à assurer l'accessibilité, la justice, la transparence, la représentativité et l'impartialité du processus de dotation dans la fonction publique fédérale.

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation

L'activité liée aux services de dotation et d'évaluation permet d'élaborer et de tenir à jour les systèmes qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counselling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de dotation aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Sous-activités de programme

Services de dotation

Évaluation

- L'information, par sous-activité, se trouve dans la version électronique du présent document à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

Ressources	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Financières (en milliers de dollars) – Note 1	29 729	21 872	21 872
ETP	429	360	360

Note 1 – Sont exclues les dépenses de 14 000 000 $ liées aux activités tirées des crédits nets pour les services d'évaluation et de counselling offerts en recouvrement de coûts.

Le tableau ci-après présente les résultats attendus de l'activité de programme et les indicateurs qui serviront à surveiller le rendement.

Principal résultat attendu	Principal indicateur de rendement	Objectif
Produits et services de dotation et d'évaluation répondant aux besoins des ministères et organismes fédéraux qui se trouvent dans un environnement où davantage de pouvoirs leurs sont délégués en vertu de la LEFP.	Degré de satisfaction de la clientèle en ce qui concerne les produits et services de dotation et d'évaluation de la CFP.	Degré de satisfaction élevé sur le plan de la qualité, de l'opportunité et de l'efficacité, selon la rétroaction de la clientèle.

Points saillants de la planification

La CFP continuera d'offrir à l'ensemble de l'administration publique des services de dotation et d'évaluation de qualité, pour compléter les services déjà assurés par les organisations fédérales. Parmi ces services, il y a le site de recrutement centralisé pour les Canadiens et le système de recrutement électronique externe qui permet aux ministères et organismes de gérer de grandes quantités de demandes d'emploi et d'appliquer la zone nationale de sélection (ZNS). La CFP continuera également de fournir un éventail de produits et de services d'évaluation, par exemple

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation

L'activité liée aux services de dotation et d'évaluation permet d'élaborer et de tenir à jour les systèmes qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counselling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de dotation aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

- L'information, par sous-activité, se trouve dans la version électronique du présent document à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

Sous-activités de programme

- Services de dotation
- Évaluation

Ressources	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Financières (en milliers de dollars) – Note 1	29 729	21 872	21 872
ETP	429	360	360

Note 1 – Sont exclues les dépenses de 14 000 000 $ liées aux activités tirées des crédits nets pour les services d'évaluation et de counselling offerts en recouvrement de coûts.

Le tableau ci-après présente les résultats attendus de l'activité de programme et les indicateurs qui serviront à surveiller le rendement.

Principal résultat attendu	Principal indicateur de rendement	Objectif
Produits et services de dotation et d'évaluation répondant aux besoins des ministères et organismes fédéraux qui se trouvent dans un environnement où davantage de pouvoirs leurs sont délégués en vertu de la LEFP.	Degré de satisfaction de la clientèle en ce qui concerne les produits et services de dotation et d'évaluation de la CFP.	Degré de satisfaction élevé sur le plan de la qualité, de l'opportunité et de l'efficacité, selon la rétroaction de la clientèle.

Points saillants de la planification

La CFP continuera d'offrir à l'ensemble de l'administration publique des services de dotation et d'évaluation de qualité, pour compléter les services déjà assurés par les organisations fédérales. Parmi ces services, il y a le site de recrutement centralisé pour les Canadiens et le système de recrutement électronique externe qui permet aux ministères et organismes de gérer de grandes quantités de demandes d'emploi et d'appliquer la zone nationale de sélection (ZNS). La CFP continuera également de fournir un éventail de produits et de services d'évaluation, par exemple

les examens de sélection normalisés ainsi que des services professionnels, dont l'évaluation de la seconde langue officielle (ELS), les consultations dans le domaine de l'évaluation, l'élaboration d'examens, l'évaluation des cadres et les services de counselling, des conseils sur les mesures d'adaptation à prendre pour faciliter la tâche des personnes handicapées qui passent des examens, la recherche en évaluation et la défense des examens quand les examens élaborés par la CFP sont mis en question.

Pour faire en sorte que les services demeurent pertinents, efficaces et qu'ils présentent un bon rapport coût-efficacité, la CFP sollicitera les conseils et les avis du comité des sous-ministres nommé par le greffier du Conseil privé, du Comité consultatif de la Commission de la fonction publique (SM - CCCFP) ainsi que ceux d'autres comités consultatifs établis récemment par la Direction générale des services de dotation et d'évaluation (DGSDE). La CFP va également établir et mettre en vigueur des normes de services claires en regard des indicateurs de rendement et analysera les données sur les ventes et le volume de celles-ci, ce qui permettra une surveillance plus étroite de ses pratiques d'affaires.

La CFP continuera à élaborer l'infrastructure permettant de bien faire fonctionner son entreprise. Il s'agira notamment pour elle de déterminer les bons mécanismes de prestation de service; de revoir et d'améliorer les produits et services afin de répondre aux besoins nouveaux de la fonction publique; de procéder à un examen cyclique de la structure de prix; de repérer les bons processus, systèmes et outils qui permettront d'appuyer le recouvrement des coûts; de se doter d'un effectif compétent pouvant fournir des solutions dans le domaine de la dotation et de l'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle.

La CFP continuera à créer des solutions innovatrices dans le domaine du recrutement. L'une d'elles est l'utilisation accrue de bassins de candidats évalués, solution qui maximise l'efficience parce qu'elle permet de partager les coûts et de mettre des candidats qualifiés à la disposition des organisations quand elles en ont besoin. La CFP continuera également à faire la promotion des systèmes électroniques, tels le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), car ils présentent des avantages importants pour les organisations en réduisant la nécessité de faire une présélection manuelle. Ce point devient capital lorsqu'il y a des quantités élevées de processus de dotation à traiter.

La CFP continuera de diriger le Projet de modernisation de la dotation dans la fonction publique (PMDFP), lequel vise la modernisation du recrutement dans l'administration fédérale, la mise au point de systèmes et d'outils électroniques communs et la gestion du nombre élevé de demandes d'emplois. Le financement de ce projet prendra fin en 2010-2011. Aussi, la CFP travaille-t-elle à trouver une nouvelle stratégie de financement afin de conserver et ultimement d'améliorer le système actuel. La conjoncture économique et la concurrence d'autres éléments jugés prioritaires par le gouvernement ont forcé la CFP à revoir sa stratégie en termes de portée et de financement. Le PMDFP, qui porte principalement sur le développement de la solution de dotation électronique pour le recrutement interne et externe, se poursuivra en attendant l'approbation du projet et de son financement.

La CFP entend promouvoir ses projets innovateurs en matière d'évaluation au moyen d'activités telles que l'accroissement des tests de sélection en format électronique. D'ores et déjà, elle fournit des services d'administration de tests en ligne dans ses sept bureaux régionaux, elle aide

les organisations intéressées à établir leurs propres centres de tests en ligne et développe des instruments novateurs d'évaluation électronique qui peuvent convenir à l'administration de tests non surveillés. La CFP continuera également de moderniser ses outils et services en matière d'évaluation de langue seconde (ELS) et de surveiller attentivement leur rendement afin de mesurer leur efficacité et d'y apporter les correctifs nécessaires. Le renforcement de la sécurité demeure un enjeu; la surveillance sera donc accrue et des mesures novatrices dans le domaine de l'élaboration de tests, tels les tests créés par ordinateur, seront mises en application.

Avantages pour les Canadiens

Les Services de dotation et d'évaluation aident les gestionnaires à trouver et à embaucher des personnes qualifiées. Les systèmes en place servent à mettre en contact les Canadiens (y compris les fonctionnaires) qui cherchent des occasions d'emploi dans la fonction publique et les ministères et organismes qui veulent embaucher du personnel. Les outils d'évaluation normalisés, les services professionnels et des techniques de pointe, telles que les examens en ligne, soutiennent efficacement le respect du principe du mérite dans les nominations en permettant l'évaluation exacte et juste de la présence des qualifications essentielles et des qualifications constituant un atout chez les candidats.

La CFP est devenue un centre d'expertise en matière de services de dotation et d'évaluation, dont peuvent tirer parti les gestionnaires d'embauche lorsqu'ils recrutent et évaluent des candidats. Grâce aux programmes et initiatives proposés tels que le Programme de recrutement postsecondaire et l'accès facile aux bassins de candidats préévalués, les organisations fédérales dans leur ensemble peuvent bénéficier d'économies appréciables, dont le partage des coûts et la présentation de candidats sur demande.

Le SRFP s'est avéré un outil précieux dans la mise en application de la ZNS, laquelle a donné l'accès à la totalité des emplois fédéraux annoncés à l'externe aux candidats vivant partout au Canada et aux Canadiens vivant à l'étranger, depuis décembre 2008.

Le PMDFP constituera un système de dotation efficace axé sur le mérite qui favorisera les processus d'embauche justes, accessibles et transparents, et permettra de fournir des programmes et des services aux Canadiens en temps opportun.

Activité de programme 2.1.0 – Services internes

L'activité de programme des Services internes élabore et contrôle les cadres et les politiques de planification de la gestion ministérielle liés au Cadre de responsabilisation de gestion, aux finances, à la gestion des ressources humaines, à la technologie de l'information, aux communications et à d'autres services administratifs et de soutien. Elle fournit des services et des systèmes centraux, y compris des services juridiques, à l'appui de tous les programmes de la CFP, notamment au Bureau de la présidente et au Bureau des commissaires. En outre, elle assure l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, des plans, des lignes directrices, des normes, des processus et des procédures visant à appuyer le processus décisionnel de la CFP.

Ressources	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Financières (en milliers de dollars)	34 019	33 654	33 654
ETP	302	299	299

Le tableau ci-après présente les résultats attendus de l'activité de programme et les indicateurs qui serviront à surveiller le rendement.

Principaux résultats attendus	Principaux indicateurs de rendement
Pratiques de gestion et fonctions de soutien solides et efficaces aux fins d'exécution de la mission de la CFP.	Opinion sans réserve du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) sur les états financiers de la CFP.
	Des systèmes de gestion évalués de manière indépendante pour la CFP sont maintenus.
	Le cadre de mesure du rendement de l'organisation appuie la prise de décisions (p. ex. au moyen de rapports mensuels, de rapports trimestriels sur les plans opérationnels et de rapports financiers courants).
	L'amélioration de la planification intégrée a été réalisée, selon les indications dans le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation et le RMORCD et le plan intégré des RH/et le plan opérationnel ainsi que les rapports trimestriels 2010-2011.
	La gestion des talents s'est améliorée comme en fait foi le grand nombre d'expressions d'intérêt et les nombreux participants aux activités et occasions qui y sont liées.
	Mobilisation accrue des employés, telle qu'elle est mesurée par les résultats du Sondage sur l'engagement du personnel.
	Mise en place d'un processus de facturation des services offerts en recouvrement de coûts et d'un nouveau système de gestion des revenus.

Points saillants de la planification

En 2010-2011, la CFP tablera sur l'organisation modèle qu'elle est devenue au cours des dernières années, soit une organisation qui s'est dotée de méthodes de gestion sûres, efficaces et efficientes et qui mobilise ses employés pour exécuter sa mission.

La CFP continuera de s'assurer que des contrôles de gestion financière solides sont en vigueur et fera vérifier ses états financiers de manière indépendante.

Dans le cadre de l'activité de recouvrement des coûts, les services internes veillent à fournir un soutien organisationnel; notamment, nous continuerons de prêter assistance à la direction générale des services de dotation et d'évaluation dans le domaine du recouvrement des coûts, sous forme d'un processus de facturation simplifié et d'un nouveau système de gestion des revenus.

Durant la période de planification, la CFP veillera également à ce que l'organisation demeure un milieu où l'effectif est représentatif de la population du pays, où les employés sont respectés, valorisés et productifs, et où ils accomplissent un travail gratifiant et ont l'occasion de développer leurs compétences et habiletés. À cette fin, l'organisation poursuivra des initiatives telles que la stratégie d'apprentissage organisationnelle et la gestion des talents qui visent le perfectionnement et le maintien en poste à tous les niveaux. Afin d'évaluer les progrès réalisés vers une organisation modèle et de prendre le pouls des employés, la CFP effectuera de nouveau un sondage sur l'engagement du personnel. Les résultats de ce sondage serviront à renforcer les plans et pratiques en matière de RH et les modifier au besoin afin d'améliorer la mobilisation des employés. Le Bureau de l'ombudsman et le Bureau d'accès à l'information continuent de favoriser l'harmonie et les communications en milieu de travail.

La CFP continuera de multiplier les occasions de communication entre les employés et avec la direction au sujet des questions de travail et de celles liées au milieu de travail. Voici des exemples de ces canaux de communication : les messages que la présidente fait paraître régulièrement dans son blogue interne, les assemblées générales et séances de réflexion, la participation d'un groupe consultatif d'employés lors des forums de la CFP ainsi qu'une formation additionnelle à la fois sur les rouages de la CFP pour les employés et sur les communications efficaces pour les gestionnaires.

La CFP établira, dans l'ensemble de l'organisation, une politique novatrice d'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée afin de s'assurer que la gestion de ses données répond à ses besoins tout en respectant la législation relative à la protection des renseignements personnels.

La CFP poursuivra le renforcement de la planification intégrée des fonctions des RH, des finances, des communications et de la gestion de l'information et de la technologie de l'information afin que soit disponible l'information nécessaire à la prise de décisions et à la gestion du risque.

Enfin, les Services internes appuieront la présidente lorsqu'elle aura à répondre aux questions des parlementaires – soit lors de rencontres bilatérales avec les députés et les sénateurs, soit à l'occasion des témoignages devant les comités parlementaires – sur des questions soulevées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, d'autres organisations, les syndicats ou la Commission de la fonction publique, au cours de la période d'évaluation de la LEFP.

Section III – Renseignements supplémentaires

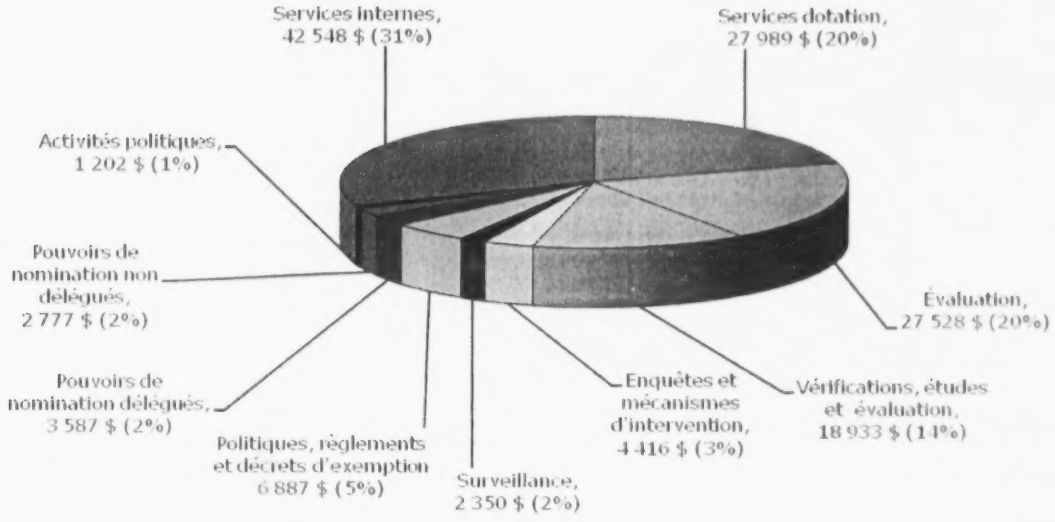
Points saillants des états financiers prospectifs

Les points saillants des états financiers prospectifs présentés dans le présent rapport sur les plans et les priorités constituent un aperçu général du fonctionnement de la Commission de la fonction publique (CFP). Ces états financiers sont établis selon la méthode de la comptabilité d'exercice afin de renforcer la responsabilisation et d'améliorer la transparence et la gestion financière.

(en milliers de dollars)

Pour l'année se terminant : **Sommaire d'état des résultats**	**Prévisions pour 2011**
CHARGES	
Total des charges	138 217
REVENUS	
Total des revenus	14 000
COÛT DE FONCTIONNEMENT NET	**124 217**

CHARGES



Un montant total de 55,5 millions de dollars sera dépensé afin d'accomplir la mission de la CFP visant la prestation de services professionnels intégrés de dotation et d'évaluation adaptés aux besoins de la clientèle et de la fonction publique. La prestation de services d'évaluation à

d'autres organisations gouvernementales permet à la CFP de générer des revenus de 14 millions de dollars qui compensent une certaine partie des dépenses.

On engagera des dépenses de l'ordre de 25,7 millions de dollars pour appuyer la stratégie de surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique considérée comme prioritaire par la CFP. Cette stratégie suppose de fournir information, assurance et avis objectifs au Parlement et à la population canadienne quant à l'intégrité et à l'efficacité du processus de nomination, y compris la protection du principe du mérite et de l'impartialité.

La protection de la neutralité politique et de l'intégrité en ce qui a trait aux nominations nécessitera des dépenses de 14, 4 millions de dollars, montant qui servira à établir des lignes directrices et des normes, à fournir des conseils, de l'interprétation et des avis et à administrer les pouvoirs de nomination délégués et non délégués.

La CFP se dotera de services et de systèmes centraux à l'appui de toutes ses activités de programme et de la gestion ministérielle, ce qui représente une dépense de 42 millions de dollars. Ces services et systèmes incluent les activités de la présidente et des commissaires, la planification des activités, les systèmes et politiques de gestion, les finances, la gestion des ressources humaines, la technologie de l'information (TI), la vérification interne et d'autres services administratifs et de soutien.

- Les états financiers prospectifs de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2011, se trouvent dans la version électronique de ce document à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

On peut consulter des renseignements supplémentaires sur les tableaux ci-après dans le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2010-2011/info/info-fra.asp.

- Évaluation
- Vérifications internes
- Achats écologiques
- Sources des revenus disponibles et non disponibles

Autres points d'intérêt

- Des renseignements supplémentaires sur les sujets ci-après se trouvent à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

- Information par sous-activité
- Profil de risque de l'organisation et stratégies de réduction du risque
- Commission de la fonction publique – États financiers prospectifs au 31 mars 2011

Le présent document se trouve sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor, à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca et à la rubrique Publications du site Web de la CFP, à l'adresse http://www.psc-cfp.gc.ca.